

Pengaruh Pengalaman Praktik Lapangan Industri (PLI) dan Soft Skills terhadap Kesiapan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Mediasi pada Mahasiswa Akademi Pariwisata Bunda Padang

The Influence of PLI Experience and Soft Skills on Work Readiness with Work Motivation as a Mediator among Students of Akademi Pariwisata Bunda Padang

Yulia Mandasari^{*1}, Ida Rochanawati², Musparni³, NasehUlwan⁴, Akrimullah Mubai⁵

^{1,2,3}Akademi Pariwisata Bunda

^{4,5}Universitas Negeri Padang

^{*}Corresponding author, e-mail: yuliamandasari@akparbundapadang.ac.id

ABSTRACT

This study examines the influence of Industrial Field Practice (PLI) Experience and Soft Skills on Work Readiness among students of Akademi Pariwisata Bunda Padang, with Work Motivation as a mediating variable within the Stimulus-Organism-Response (SOR) theoretical framework. Using a quantitative approach with total sampling, data were collected from all 40 students of the 2024 cohort and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) via SmartPLS, incorporating bootstrapping procedures and outer model evaluation. Results indicate that PLI Experience directly and significantly influences Work Readiness ($\beta = 0.839$; $T = 8.792$), but does not significantly affect Work Motivation ($T = 0.727$; $p = 0.467$). Soft Skills emerged as the most dominant predictor of Work Motivation ($\beta = 0.921$; $T = 25.340$; $p < 0.001$) and significantly predicted Work Readiness directly ($\beta = 0.589$; $T = 4.098$). Work Motivation significantly mediates only the Soft Skills–Work Readiness pathway (indirect effect = 0.381; $T = 2.800$; $p = 0.005$). These findings confirm the SOR Framework's applicability in vocational tourism education and highlight the strategic need for institutions to strengthen PLI quality and embed structured soft skills development within the curriculum to produce competitive hospitality graduates.

Keywords: PLI experience, soft skills, work motivation, work readiness, SOR framework, vocational education,

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh Pengalaman Praktik Lapangan Industri (PLI) dan Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa Akademi Pariwisata Bunda Padang, dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi dalam kerangka Stimulus-Organism-Response (SOR) Framework. Metode kuantitatif diterapkan dengan teknik total sampling pada 40 mahasiswa Angkatan 2024, dan data dianalisis menggunakan PLS-SEM melalui SmartPLS dengan prosedur bootstrapping dan evaluasi outer model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman PLI berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja ($\beta = 0,839$; $T = 8,792$), namun tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Soft Skill terbukti sebagai prediktor paling dominan terhadap Motivasi Kerja ($\beta = 0,921$; $T = 25,340$; $p < 0,001$) dan berpengaruh signifikan langsung terhadap Kesiapan Kerja. Motivasi Kerja hanya memediasi jalur Soft Skill–Kesiapan Kerja secara signifikan (pengaruh tidak langsung = 0,381; $T = 2,800$; $p = 0,005$). Temuan ini mengonfirmasi relevansi SOR Framework dalam pendidikan vokasi pariwisata dan menekankan pentingnya peningkatan kualitas PLI serta pengembangan soft skill yang terstruktur.

Kata Kunci: Pengalaman PLI, soft skill, motivasi kerja, kesiapan kerja, SOR Framework, pendidikan vokasi, pendidikan pariwisata

How to Cite: Yulia Mandasari^{*1}, Ida Rochanawati², Musparni³, NasehUlwan⁴, Akrimullah Mubai⁵. 2026. Pengaruh Pengalaman Praktik Lapangan Industri (PLI) dan Soft Skills terhadap Kesiapan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Mediasi pada Mahasiswa Akademi Pariwisata Bunda Padang. Jurnal Pendidikan Tata Boga dan Teknologi, Vol 7 (2): pp. 514-523, DOI: 10.24036/jptbt.v7i2.27337



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2019 by author

PENDAHULUAN

Industri pariwisata Indonesia tengah memasuki fase kebangkitan yang luar biasa. Sektor ini pada tahun 2025 berhasil menyerap 25,91 juta tenaga kerja, meningkat 3,64 persen dibandingkan tahun sebelumnya, sekaligus memberikan kontribusi langsung sebesar 3,97 persen terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional, dengan total dampak lanjutan ke sektor terkait diperkirakan mencapai Rp946 triliun hingga Rp1.143 triliun. Sumatera Barat sendiri mencatat kunjungan wisatawan mancanegara sebesar 56.384 orang pada tahun 2023, dengan sektor akomodasi dan makan-minum menyerap 8,3 persen tenaga kerja provinsi (BPS Sumbar, 2024). Pertumbuhan yang konsisten ini menegaskan bahwa pariwisata telah menjadi salah satu tulang punggung perekonomian nasional maupun regional.

Namun di balik optimisme tersebut, tersimpan persoalan struktural yang mendesak. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) lulusan Diploma di Indonesia masih mencapai 5,04 persen pada Februari 2024 (BPS, 2024), dan survei industri perhotelan di Sumatera Barat mengindikasikan bahwa lebih dari 60 persen hotel berbintang mengalami kesulitan menemukan lulusan pariwisata yang memenuhi standar kompetensi mereka (Dinas Pariwisata Sumbar, 2023). Kondisi ini mencerminkan skill mismatch yang nyata: kesenjangan antara kompetensi yang dihasilkan perguruan tinggi dengan tuntutan aktual industri, khususnya dalam hal keterampilan komunikasi lintas budaya, pelayanan prima, dan adaptabilitas kerja.

Dua faktor yang kerap diidentifikasi sebagai penentu kesiapan kerja adalah pengalaman Praktik Lapangan Industri (PLI) dan penguasaan soft skill. Penelitian oleh Pambajeng et al. (2024), Romadoni et al. (2023), dan Deswarta et al. (2023) telah menunjukkan pengaruh PLI dan soft skill terhadap kesiapan kerja, namun belum menguji mekanisme mediasi motivasi kerja dalam konteks pendidikan pariwisata yang menuntut integrasi keterampilan teknis dan interpersonal secara simultan. Selain itu, studi-studi tersebut umumnya dilakukan pada mahasiswa ekonomi, manajemen, atau pendidikan umum, sehingga belum memotret dinamika khas industri hospitality yang menuntut integrasi keterampilan teknis dan interpersonal secara simultan.

Mekanisme psikologis tersebut diwakili oleh motivasi kerja. Supriyanto et al. (2022) dan Mayhesya (2023) membuktikan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai mediator: pengalaman PLI dan soft skill yang baik tidak serta-merta menghasilkan kesiapan kerja apabila tidak disertai dorongan internal yang kuat. Inilah celah (research gap) yang belum banyak dieksplorasi, terutama dalam konteks pendidikan vokasi pariwisata.

Untuk memetakan dinamika hubungan ini secara sistematis, penelitian ini menggunakan Stimulus-Organism-Response (SOR) Framework (Mehrabian & Russell, 1974). Dalam kerangka ini, pengalaman PLI dan soft skill berperan sebagai stimulus (S) rangsangan eksternal dari lingkungan akademik dan industri. Stimulus tersebut diproses secara psikologis membentuk motivasi kerja sebagai organism (O) kondisi internal mahasiswa. Kondisi internal ini pada akhirnya menghasilkan response (R) berupa kesiapan kerja yang terukur. Penerapan SOR dalam konteks pendidikan vokasi telah digunakan oleh beberapa peneliti (Liu et al., 2022; Zhang & Bao, 2023) dan terbukti mampu menjelaskan bagaimana rangsangan pembelajaran (stimulus) membentuk kondisi psikologis mahasiswa (organism) dan pada akhirnya menghasilkan kesiapan perilaku kerja (response) secara lebih holistik dibanding model regresi linear biasa.

Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah penelitian ini adalah: (1) Apakah Pengalaman PLI berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Kesiapan Kerja (2) Apakah Soft Skills berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Kesiapan Kerja (3) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja (4) Apakah Motivasi Kerja memediasi hubungan antara Pengalaman PLI dan Soft Skills dengan Kesiapan Kerja mahasiswa Akademi Pariwisata Bunda Padang?

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah: H1: Pengalaman PLI berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja; H2: Pengalaman PLI berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja; H3: Soft Skills berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja; H4: Soft Skills berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja; H5: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja; H6: Motivasi Kerja memediasi hubungan antara Pengalaman PLI dan Kesiapan Kerja; H7: Motivasi Kerja memediasi hubungan antara Soft Skills dan Kesiapan Kerja.

Akademi Pariwisata Bunda Padang, sebagai institusi pendidikan pariwisata di Sumatera Barat dengan karakteristik industri yang unik, menjadi konteks yang relevan dan strategis untuk mengisi kesenjangan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menguji pengaruh langsung Pengalaman PLI dan Soft Skill terhadap Motivasi Kerja dan Kesiapan Kerja; (2) menguji pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja; serta (3) menguji peran mediasi Motivasi Kerja dalam hubungan antara Pengalaman PLI dan Soft Skill dengan Kesiapan Kerja mahasiswa.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik total sampling pada seluruh mahasiswa Angkatan 2024 Akademi Pariwisata Bunda Padang yang berjumlah 40 orang. Teknik total sampling dipilih untuk menghindari sampling error dan menghasilkan data yang lebih representatif karena

mencakup seluruh populasi tanpa pengecualian (Sugiyono, 2024). Kuesioner disebarikan secara online melalui Google Forms selama 2 minggu (21 Mei–5 Juni 2025).

Dari sisi kecukupan sampel untuk analisis PLS-SEM, Hair et al. (2020) menetapkan rule of thumb bahwa ukuran sampel minimal adalah 10 kali jumlah indikator terbanyak yang mengarah pada satu konstruk, sehingga sampel minimal yang dibutuhkan adalah $10 \times 6 = 60$. Namun, Hair et al. (2020) juga menegaskan bahwa pedoman ini bersifat konservatif, dan dalam praktiknya PLS-SEM dapat bekerja dengan sampel lebih kecil apabila model memiliki outer loading $\geq 0,70$ dan AVE $\geq 0,50$ (Ringle et al., 2022). Penelitian ini telah memenuhi kriteria tersebut sehingga sampel 40 dinilai memadai untuk estimasi parameter yang stabil

Kuesioner dalam penelitian ini diadaptasi dari penelitian Diana et al. (2025) untuk variabel PLI, Santoso et al. (2025) untuk Soft Skills, Pambajeng et al. (2024) untuk Motivasi Kerja, dan Simanjuntak & Armanu (2023) untuk Kesiapan Kerja. Seluruh item pernyataan kemudian dimodifikasi sesuai dengan konteks mahasiswa Akademi Pariwisata Bunda dan divalidasi melalui expert judgment. Setiap item diukur menggunakan skala Likert 5 poin dari Sangat Tidak Setuju (1) hingga Sangat Setuju (5). Penelitian ini telah mendapatkan izin dari pimpinan Akademi Pariwisata Bunda Padang dan seluruh responden telah memberikan informed consent sebelum pengisian kuesioner. Kerahasiaan data responden dijamin sepenuhnya.

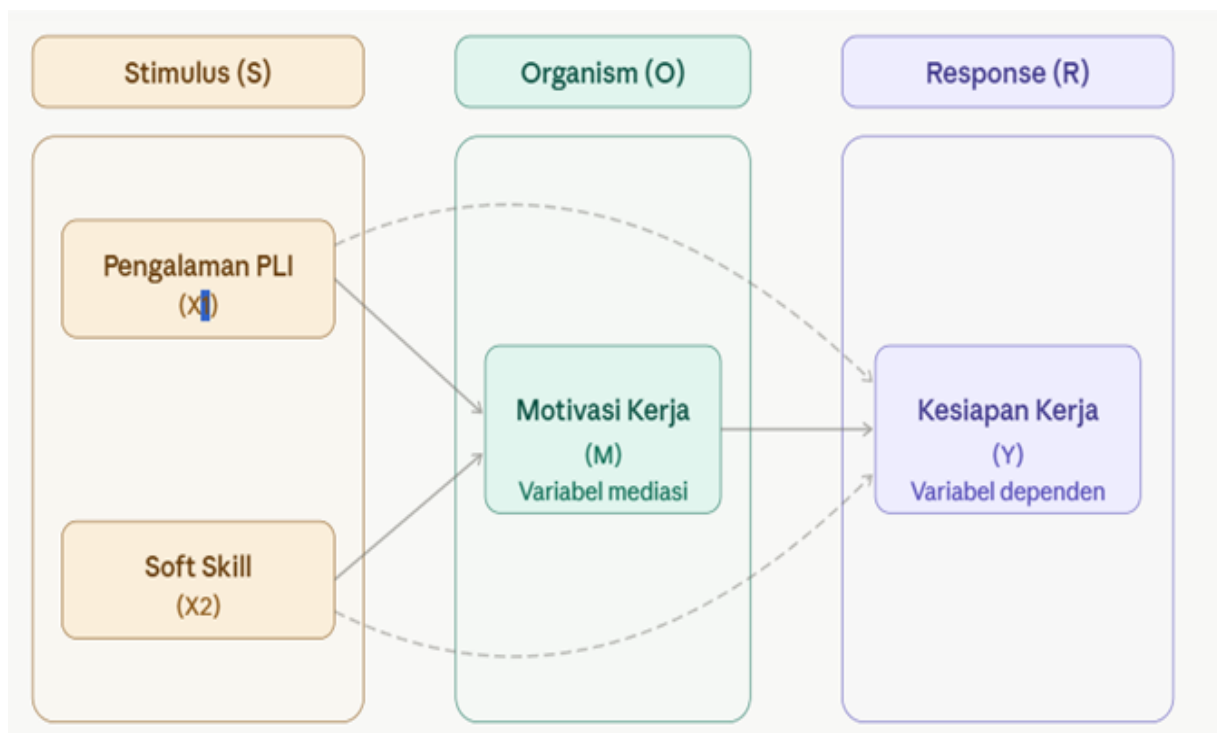
Proses pengolahan data menggunakan PLS-SEM melalui SmartPLS 4. *Convergent validity* dievaluasi berdasarkan outer loading $\geq 0,70$ dan AVE $\geq 0,50$. *Discriminant validity* dievaluasi menggunakan *Fornell-Larcker Criterion*. Reliabilitas dievaluasi berdasarkan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* $\geq 0,70$. Signifikansi jalur dievaluasi menggunakan prosedur *bootstrapping* tingkat signifikansi 5% (Hair et al., 2020).

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel

No	Variabel	Indikator	Definisi Operasional
1	Pengalaman PLI (X1)	1. Persiapan 2. Peragaan 3. Peniruan 4. Praktik 5. Evaluasi (Diana et al., 2025)	PLI adalah program pembelajaran langsung di industri yang memungkinkan mahasiswa menghubungkan pengetahuan akademik dengan praktik kerja nyata, guna mempersiapkan diri sebagai tenaga profesional di sektor pariwisata.
2	Soft Skill (X2)	1. Komunikasi 2. Kemampuan Bekerjasama 3. Bertanggungjawab 4. Kejujuran 5. Kemampuan beradaptasi (Santoso et al., 2025)	Soft skill dapat diartikan sebagai seperangkat keterampilan yang bersifat interpersonal maupun intrapersonal yang dibutuhkan individu dalam menjalin hubungan sosial dan mengelola perilakunya, mencakup antara lain kemampuan berkomunikasi, bekerja sama, dan memecahkan masalah, yang membedakannya dari hard skill yang lebih bersifat teknis.
3	Motivasi Kerja (M)	1. Keinginan dan minat untuk memasuki dunia kerja 2. Harapan dan cita-cita untuk meraih masa depan 3. Dorongan dari lingkungan 4. Kebutuhan fisiologis pribadi 5. Keinginan meningkatkan kompetensi (Pambajeng et al., 2024; Supriyanto et al., 2023)	Motivasi kerja merupakan dorongan yang mendorong mahasiswa untuk secara aktif mengembangkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku positif selama menjalani PLI, yang bersumber baik dari kesadaran diri sendiri maupun pengaruh lingkungan sekitar.

No	Variabel	Indikator	Definisi Operasional
4	Kesiapan Kerja (Y)	1. Pertimbangan logis dan objektif 2. Kerja sama 3. Sikap kritis 4. Bertanggung jawab 5. Kemampuan adaptasi 6. Ambisi untuk berkembang (Simanjuntak & Armanu, 2023)	Kesiapan kerja dapat didefinisikan sebagai derajat kematangan individu dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja, yang mencakup penguasaan keterampilan teknis maupun non-teknis, pemahaman yang memadai, pembentukan sikap yang tepat, serta motivasi yang kuat untuk menjalankan peran dan tanggung jawab secara efektif di sektor pariwisata.

Proses pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Menurut (Hair et al., 2020), PLS-SEM merupakan metode analisis multivariat yang powerful dan semakin populer digunakan dalam penelitian sosial dan manajemen, terutama ketika sampel penelitian berukuran kecil hingga menengah, model penelitian kompleks, serta adanya variabel mediator. Proses pengolahan data dimulai dengan evaluasi model pengukuran (outer model) yang meliputi uji validitas (*convergent validity* dan *discriminant validity*) serta reliabilitas (*Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*, dan *AVE*). Selanjutnya dilakukan evaluasi model struktural (inner model) yang mencakup uji *R-Square*, *Q-Square*, dan signifikansi jalur (*path coefficient*) menggunakan *bootstrapping procedure*. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan software SmartPLS 4



Gambar 1. Kerangka Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model pengukuran dievaluasi melalui uji convergent validity dan discriminant validity. Indikator ke-1 pada variabel Pengalaman PLI (PLI1, loading = 0,453), indikator ke-5 pada variabel Kesiapan Kerja (Ke5, loading = 0,383), serta indikator ke-2 (Skill2, loading = 0,267) dan ke-3 (Skill3, loading = 0,367) pada variabel Soft Skills dihapus karena nilai factor loading-nya di bawah 0,50, yang mengindikasikan bahwa indikator tersebut tidak mampu mengukur konstruk secara konsisten (Hair et al., 2020)..

Tabel 2. Hasil Uji Outer Model

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kesiapan	0.914	0.963	0.941	0.771
Motivasi	0.928	0.930	0.946	0.778
PLI	0.958	0.995	0.970	0.890
Skill_	0.769	0.955	0.864	0.698

Tabel 3. Discriminant Validity

	Kesiapan_	Motivasi	PLI	Skill_
Kesiapan_	0.878			
Motivasi	0.730	0.862		
PLI	0.676	0.632	0.844	
Skill_	0.644	0.598	0.720	0.835

Semua nilai Cronbach's Alpha (0,769–0,958), Composite Reliability (0,864–0,970), dan AVE (0,698–0,890) telah melebihi ambang batas yang direkomendasikan (Hair et al., 2020). Nilai akar AVE pada diagonal matriks Fornell-Larcker lebih tinggi dari korelasi antar variabel, sehingga discriminant validity terpenuhi.

Tabel 4. Factor Loading

	Kesiapan_	Motivasi	PLI	Skill_
Ke1	0.976			
Ke2	0.968			
Ke3	0.883			
Ke4	0.976			
Ke5	0.383			
Ke6	0.683			
PLI1			0.453	
PLI2			0.834	
PLI3			0.968	
PLI4			0.986	
PLI5			0.978	
Skill1				0.767
Skill2				0.267
Skill3				0.367
Skill4				0.973
Skill5				0.963
motivasi1		0.916		
motivasi2		0.858		
motivasi3		0.930		
motivasi4		0.857		
motivasi5		0.847		

Setelah penghapusan indikator yang tidak valid, seluruh variabel penelitian yaitu Kesiapan Kerja, Motivasi Kerja, Pengalaman PLI, dan Soft Skills menunjukkan hasil yang baik. Nilai Cronbach's Alpha berkisar antara 0,769 hingga 0,958, rho_A antara 0,930 hingga 0,995, Composite Reliability antara 0,864 hingga 0,970, serta Average Variance Extracted (AVE) antara 0,698 hingga 0,890. Semua nilai tersebut telah melebihi ambang batas yang direkomendasikan oleh (Hair et al., 2020), sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi syarat reliabilitas dan convergent validity.

Selanjutnya, hasil uji discriminant validity menggunakan Fornell-Larcker Criterion juga menunjukkan hasil yang memuaskan. Nilai akar AVE pada diagonal matriks lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antar variabel lainnya. Hal ini membuktikan bahwa keempat variabel dalam penelitian ini memiliki keunikan konseptual yang jelas dan tidak terjadi overlap antara variabel satu dengan variabel lainnya, sehingga model pengukuran pada penelitian ini secara keseluruhan dinyatakan valid dan reliabel untuk digunakan pada analisis model struktural selanjutnya.

Inner Model, yang merupakan bagian dari analisis PLS SEM, berfungsi untuk mengevaluasi pengaruh langsung, tidak langsung, serta pengaruh total di antara konstruk atau variabel laten

Tabel 5. Direct Effect

Hubungan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
M → Y	0.414	0.426	0.144	2.874	0.004
X1 → M	-0.055	-0.047	0.075	0.727	0.467
X1 → Y	0.839	0.736	0.049	8.792	0.009
X2 → M	0.921	0.923	0.036	25.340	0.000
X2 → Y	0.589	0.578	0.144	4.098	0.000

Tabel 6. Indirect Effect

Hubungan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 → M → Y	-0.023	-0.017	0.032	0.703	0.483
X2 → M → Y	0.381	0.394	0.136	2.800	0.005

Pengalaman PLI tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja mahasiswa Akademi Pariwisata Bunda Padang (H1 ditolak), dengan nilai T-statistik 0,727 dan $p = 0,467$. Temuan ini mengindikasikan bahwa sekadar menjalani program PLI belum cukup untuk membangkitkan motivasi kerja secara otomatis. PLI di Akademi Pariwisata Bunda Padang bersifat wajib kurikuler bagi seluruh mahasiswa tanpa mempertimbangkan kesesuaian minat dan penempatan, sehingga stimulus eksternal yang diterima tidak cukup kuat untuk diinternalisasi menjadi dorongan motivasi yang bermakna. Hal ini berbeda dengan penelitian Supriyanto et al. (2022) yang menemukan pengaruh signifikan pengalaman magang terhadap motivasi kerja, perbedaan yang kemungkinan disebabkan oleh karakteristik program yang berbeda — program magang dalam studi Supriyanto et al. (2022) bersifat selektif dan berbasis minat sehingga menghasilkan keterikatan emosional yang lebih tinggi. Dengan demikian, bukan ketiadaan pengalaman PLI yang menjadi persoalan utama, melainkan kualitas dan relevansi penempatan yang menentukan apakah PLI mampu membangkitkan motivasi kerja mahasiswa secara bermakna (Pangaribuan et al., 2024).

Pengalaman PLI terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa (H2 diterima), dengan nilai path coefficient tertinggi di antara seluruh pengaruh langsung dalam model ($\beta = 0,839$; $T = 8,792$). Meskipun nilai ini tinggi, pemeriksaan VIF menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinearitas yang signifikan dalam model. Nilai yang tinggi ini dapat dijelaskan melalui mekanisme tacit knowledge — PLI memberikan pengalaman learning by doing secara langsung yang tidak memerlukan jalur mediasi motivasi karena kesiapan kerja terbentuk langsung dari keterlibatan nyata dalam situasi industri yang sesungguhnya. Hal ini sejalan dengan temuan Gunawan et al. (2025) yang membuktikan bahwa keterlibatan langsung dalam tugas atau proyek nyata yang mencerminkan situasi dunia kerja menjadi penentu utama kesiapan kerja mahasiswa. Temuan ini juga diperkuat oleh Pambajeng et al. (2024) yang membuktikan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa generasi Z.

Soft skill merupakan prediktor paling dominan terhadap motivasi kerja dalam penelitian ini (H3 diterima), dengan nilai path coefficient mencapai 0,921 dan T-statistik 25,340 ($p < 0,001$). Nilai T-statistik yang sangat tinggi ini konsisten dengan karakteristik sampel yang sangat homogen ($n = 40$, satu institusi) dan outer loading yang sangat kuat pada indikator Skill1, Skill4, dan Skill5 ($\geq 0,767$), sehingga estimasi parameter menjadi sangat presisi. Temuan ini membuktikan bahwa mahasiswa yang memiliki kemampuan komunikasi, kerja sama, dan adaptasi yang baik cenderung memiliki motivasi kerja yang jauh lebih tinggi — hal yang sangat relevan dalam industri pariwisata yang sangat bergantung pada interaksi manusia, di mana keahlian seperti empati, komunikasi, dan kesadaran budaya tidak dapat digantikan oleh teknologi. Dalam kerangka SOR, *soft skill* berfungsi sebagai stimulus eksternal yang paling kuat dalam membentuk kondisi psikologis internal mahasiswa berupa motivasi kerja, sebagaimana dibuktikan oleh Pangaribuan et al. (2024) dengan koefisien regresi sebesar 0,412 ($\text{sig} = 0,000$).

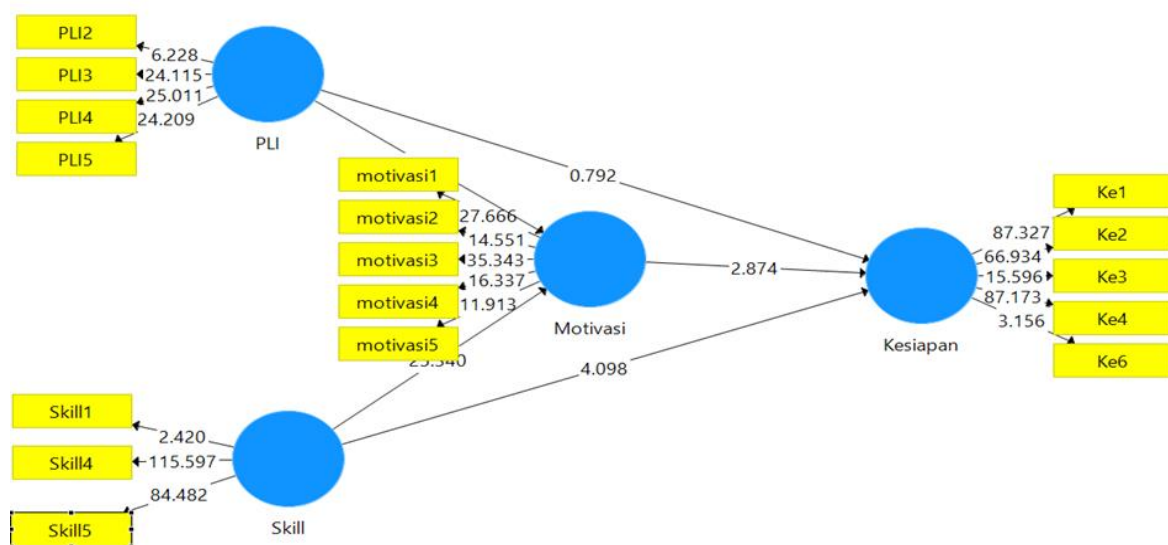
Soft skill juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kesiapan kerja mahasiswa (H4 diterima), dengan path coefficient sebesar 0,589 dan T-statistik 4,098 ($p = 0,000$). Hasil ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang unggul dalam keterampilan interpersonal dan intrapersonal memiliki kesiapan kerja yang lebih tinggi di industri pariwisata. Pambajeng et al. (2024) menegaskan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa dan menjadi salah satu faktor dominan bersama pengalaman magang dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa generasi Z. Temuan

ini juga dikuatkan oleh Simanjuntak dan Armanu (2023) yang membuktikan bahwa soft skill bersama pengalaman magang dan minat kerja secara positif dan signifikan berkontribusi sebesar 58,7% terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (H5 diterima), dengan path coefficient sebesar 0,414 dan T-statistik 2,874 ($p = 0,004$), sekaligus mengonfirmasi validitasnya sebagai variabel mediator dalam kerangka SOR penelitian ini. Temuan ini selaras dengan penelitian Pambajeng et al. (2024) dan Supriyanto et al. (2022) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa dan berfungsi sebagai variabel intervening antara soft skill, praktik kerja, dan kesiapan kerja. Gunawan et al. (2025) juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja dan berfungsi sebagai mediator parsial, di mana dominasi pengaruh langsung PLI tetap lebih kuat dari jalur tidak langsungnya.

Motivasi Kerja tidak terbukti memediasi hubungan antara Pengalaman PLI dan Kesiapan Kerja (H6 ditolak), dengan nilai indirect effect sebesar -0,023, T-statistik 0,703, dan p-value 0,483. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kesiapan kerja melalui Pengalaman PLI lebih banyak terjadi secara langsung melalui mekanisme tacit knowledge, tanpa memerlukan peran motivasi kerja sebagai perantara. Dengan kata lain, pengalaman PLI bekerja secara mandiri dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa melalui keterlibatan nyata di lapangan industri. Gunawan et al. (2025) memperkuat temuan ini dengan menjelaskan bahwa motivasi kerja hanya berfungsi sebagai mediator parsial dalam hubungan magang-kesiapan kerja, di mana dominasi pengaruh langsung tetap jauh lebih kuat dibandingkan jalur tidak langsungnya.

Sebaliknya, Motivasi Kerja terbukti memediasi hubungan antara Soft Skill dan Kesiapan Kerja secara positif dan signifikan (H7 diterima), dengan nilai indirect effect sebesar 0,381, T-statistik 2,800, dan p-value 0,005. Temuan ini membuktikan bahwa soft skill tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kesiapan kerja, tetapi juga memberikan pengaruh tidak langsung yang bermakna melalui peningkatan motivasi kerja mahasiswa. Perbedaan pola mediasi antara H6 dan H7 dapat dijelaskan melalui mekanisme yang berbeda: PLI bekerja secara langsung sebagai mekanisme learning by doing yang menghasilkan tacit knowledge tanpa memerlukan jalur motivasi, sedangkan Soft Skill bekerja melalui mekanisme psychological empowerment yang terlebih dahulu membentuk motivasi internal sebelum menghasilkan kesiapan kerja (Azizah & Widodo, 2025). Diana et al (2025) turut mendukung temuan ini dengan membuktikan bahwa soft skill berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karena soft skill meliputi kemampuan berinteraksi dan memotivasi diri, sehingga mahasiswa yang menguasai soft skill secara otomatis terdorong untuk meningkatkan motivasi kerjanya. Hasil mediasi ini semakin memperkuat relevansi kerangka SOR dalam penelitian ini: soft skill sebagai stimulus (S) terbukti memengaruhi motivasi kerja sebagai organism (O), yang kemudian menghasilkan response (R) berupa kesiapan kerja mahasiswa secara bermakna. Sriulina dan Anatan (2025) menegaskan bahwa pengembangan soft skill dan motivasi kerja merupakan faktor kunci yang harus diprioritaskan oleh lembaga pendidikan tinggi melalui kurikulum dan program pendampingan karier yang terstruktur guna menghasilkan lulusan yang siap bersaing di industri pariwisata.



Gambar 2. Hasil Uji Inner Model (Hipotesis)

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dicatat. Pertama, desain cross-sectional yang digunakan tidak dapat mengukur perubahan motivasi dan kesiapan kerja mahasiswa dari waktu ke waktu, sehingga hubungan kausal yang ditemukan bersifat asosiasional. Kedua, penggunaan total sampling dengan 40 responden dari satu institusi menyebabkan generalisasi temuan menjadi terbatas. Penelitian berikutnya disarankan menggunakan desain longitudinal dengan sampel lebih besar dari berbagai institusi pariwisata di Sumatera Barat untuk menghasilkan temuan yang lebih generalisabel dan komprehensif.

Gambar di atas merupakan path diagram hasil analisis Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) yang menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Model terdiri dari empat variabel laten, yaitu Pengalaman PLI, Soft Skills, Motivasi Kerja, dan Kesiapan Kerja. Variabel Pengalaman PLI diukur dengan empat indikator yang valid (PLI2, PLI3, PLI4, dan PLI5), sementara Soft Skills diukur dengan tiga indikator yang tersisa setelah penghapusan indikator tidak valid (Skill1, Skill4, dan Skill5). Variabel Motivasi Kerja diukur dengan lima indikator, dan Kesiapan Kerja diukur dengan lima indikator (Ke1, Ke2, Ke3, Ke4, dan Ke6).

Dari sisi model struktural, terlihat bahwa Soft Skills memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap Motivasi Kerja dengan nilai *T-statistic* sebesar 25.340. Selain itu, Soft Skills juga berpengaruh langsung terhadap Kesiapan Kerja dengan *T-statistic* 4.098. Sementara itu, Pengalaman PLI menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap Kesiapan Kerja (*T-statistic* = 2.874) dan pengaruh yang lebih rendah terhadap Motivasi Kerja (*T-statistic* = 0.792). Motivasi Kerja sendiri berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja dengan *T-statistic* 2.874.

Secara keseluruhan, path diagram ini menggambarkan bahwa Soft Skills merupakan stimulus yang paling dominan dalam meningkatkan Motivasi Kerja mahasiswa. Pengalaman PLI lebih berperan secara langsung dalam meningkatkan Kesiapan Kerja. Hasil ini sesuai dengan kerangka SOR Framework, di mana Pengalaman PLI dan Soft Skills sebagai stimulus (X) memengaruhi Motivasi Kerja sebagai organism (M), yang kemudian menghasilkan respons berupa Kesiapan Kerja (Y).

Model ini menunjukkan bahwa meskipun kedua variabel independen berperan penting, Soft Skills memiliki kontribusi yang lebih kuat terhadap Motivasi Kerja, sedangkan Pengalaman PLI memberikan kontribusi yang lebih langsung terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa Akademi Pariwisata Bunda. Semua jalur menunjukkan arah positif, yang berarti semakin baik pengalaman PLI dan soft skills mahasiswa, semakin tinggi pula motivasi dan kesiapan kerja mereka.

KESIMPULAN

Pengalaman PLI terbukti berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja namun tidak terhadap Motivasi Kerja. Soft Skill merupakan prediktor paling dominan terhadap Motivasi Kerja sekaligus berpengaruh langsung terhadap Kesiapan Kerja. Motivasi Kerja hanya memediasi jalur *Soft Skill* Kesiapan Kerja secara signifikan. Pola ini membuktikan bahwa PLI bekerja melalui mekanisme tacit knowledge secara langsung, sedangkan Soft Skills bekerja melalui mekanisme psychological empowerment yang terlebih dahulu membentuk motivasi internal. Kerangka SOR terkonfirmasi relevan dalam menjelaskan dinamika kesiapan kerja mahasiswa pariwisata. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dengan mengonfirmasi relevansi SOR Framework dalam konteks pendidikan vokasi pariwisata dan secara empiris membuktikan bahwa mekanisme mediasi motivasi kerja hanya berlaku pada jalur soft skill, sedangkan PLI bekerja secara langsung melalui mekanisme tacit knowledge sebuah pola yang belum pernah diuji sebelumnya dalam konteks institusi pariwisata vokasi di Indonesia. Secara praktis, institusi disarankan untuk: (1) mengembangkan sistem pemetaan minat mahasiswa sebelum penempatan PLI; (2) menyusun panduan bimbingan lapangan yang terstruktur dengan instrumen evaluasi yang jelas; (3) mengintegrasikan pengembangan soft skill ke dalam mata kuliah inti dengan metode experiential learning. Penelitian lanjutan disarankan menggunakan sampel minimal 100–200 responden dari berbagai institusi pariwisata di Sumatera Barat, desain longitudinal untuk mengukur perubahan motivasi sebelum dan sesudah PLI, serta menambahkan variabel moderator seperti dukungan sosial atau lingkungan kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Afrinaldi selaku Direktur Akademi Pariwisata Bunda Padang yang telah memberikan izin, fasilitasi, dan dukungan penuh selama proses pengumpulan data, serta Bapak Ifra Rinaldi selaku Ketua Yayasan atas dukungan yang diberikan. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh mahasiswa Angkatan 2024 yang telah bersedia menjadi responden.

DAFTAR REFERENSI

Ardinasari, V. P., Rasyid, R., & Deryane, I. (2025). Pengaruh pengalaman magang, kompetensi kerja, dan adaptabilitas karier terhadap kesiapan kerja mahasiswa manajemen Universitas Maritim Raja Ali Haji. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 4(1), 92–101. <https://doi.org/10.59581/jmki->

- widyakarya.v4i1.5932
- Azizah, L. N., & Widodo, W. (2025). Motivasi kerja sebagai mediator dalam hubungan soft skill dan hard skill dengan kesiapan kerja mahasiswa. *ECo-Buss*, 8(2), 1685–1697. <https://doi.org/10.32877/eb.v8i2.3261>
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. W. H. Freeman and Company.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. (2024). Statistik ketenagakerjaan dan pariwisata Sumatera Barat 2024. BPS Provinsi Sumatera Barat. <https://sumbar.bps.go.id>
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(2), 41–54. <https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552>
- Deswarta, Mardianty, D., & Bowo. (2023). Pengaruh praktik kerja industri, lingkungan keluarga, bimbingan karier dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau di masa endemi Covid-19. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 364–372. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i1.1313>
- Diana, U., Hidayatullah, S., Alvianna, S., Nurdin, M., & Khouruh, U. (2025). Peran soft skill dan praktik kerja dalam meningkatkan kesiapan kerja melalui motivasi mahasiswa di Universitas Merdeka Malang. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 20–30. <https://doi.org/10.35130/ae7y4181>
- Gunawan, S. S. Z. P. G., Sartika, M., Purwatiningsih, A. P., & Purusa, N. A. (2025). Kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir: Kontribusi pengalaman magang, soft skill, dan adaptabilitas karir di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 9(1), 594–607. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v9i1.2194>
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Jacoby, J. (2002). Stimulus-organism-response reconsidered: An evolutionary step in modeling (consumer) behavior. *Journal of Consumer Psychology*, 12(1), 51–57. https://doi.org/10.1207/S15327663JCP1201_05
- Latan, H., & Ghozali, I. (2015). Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 (Edisi 2). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Liu, Y., Zhou, X., & Wang, L. (2022). Applying the SOR framework in vocational education: How environmental stimuli shape student behavioral outcomes. *Journal of Vocational Education and Training*, 74(3), 445–462. <https://doi.org/10.1080/13636820.2020.1765210>
- Maulidiyah, R., & Ubaidillah, H. (2024). Influence of soft skills, hard skills and motivation on student work readiness as the Z generation to face the digital era. *Proceedings of the International Conference on Engineering, Technology and Social Science*, 1–9. <https://doi.org/10.21070/ups.4319>
- Mayhesya, G. W. (2023). Pengaruh pengalaman magang administrasi dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran angkatan tahun 2019. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 8(4), 381–389. <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/105888>
- Mehrabian, A., & Russell, J. A. (1974). The basic emotional impact of environments. *Perceptual and Motor Skills*, 38(1), 283–301. <https://doi.org/10.2466/pms.1974.38.1.283>
- Pambajeng, A. P., Sumartik, S., & Kumala, H. M. (2024). Pengaruh pengalaman magang, motivasi kerja, dan soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 7(2), 2864–2875. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i2.7338>
- Pangaribuan, H. J., Fitri, K., & Tarigan, M. A. (2024). Pengaruh efikasi diri dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja dengan minat kerja sebagai variabel intervening pada peserta MSIB Universitas Riau. *MANTAP: Journal of Management Accounting, Tax and Production*, 2(2), 1007–1015. <https://doi.org/10.57235/mantap.v2i2.3478>
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J.-M. (2022). SmartPLS 4 [Computer software]. SmartPLS. <https://www.smartpls.com>
- Romadoni, L. R., Kholisoh, L., Supardi, S., & Susilawati, R. (2023). Pengaruh kegiatan magang dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa STIE Nusa Megarkencana Yogyakarta. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 8, 515–523. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/4034>

-
- Santoso, B., Nadapdap, E., Andarwati, M., & Hidayatullah, S. (2025). The role of employee competence in mediating the relationship between information system effectiveness, employee training, and managerial support on employee performance at KKPRI RSSA. *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 8(1), 37–43. <https://doi.org/10.36349/easjebm.2025.v08i01.005>
- Simanjuntak, A. R., & Armanu, A. (2023). Pengaruh pengalaman magang, soft skill, dan minat kerja terhadap kesiapan kerja. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2(4), 1061–1076. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.4.11>
- Sriulina, F. R., & Anatan, L. (2025). Pengaruh self-efficacy, soft skill, dan motivasi terhadap kesiapan kerja fresh graduate universitas X. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 14(1), 1–14. <https://doi.org/10.35906/equili.v14i1.2251>
- Sugiyono. (2024). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supriyanto, S., Munadi, S., Daryono, R. W., Tuah, Y. A. E., Nurtanto, M., & Arifah, S. (2022). The influence of internship experience and work motivation on work readiness in vocational students: PLS-SEM analysis. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education (IJOLAE)*, 5(1), 32–44. <https://doi.org/10.23917/ijolae.v5i1.20033>
- Zhang, H., & Bao, Y. (2023). Stimulus-organism-response model in tourism and hospitality: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(4), 1402–1425. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2022-0441>